

Laufzeit ab 01. Oktober 2022  
erstmalig kündbar zum 31. Dezember 2023

AVE vom ..... ab .....

BAZ Nr. .... vom .....

# TARIFVERTRAG

## FÜR SICHERHEITSDIENSTLEISTUNGEN IM FREISTAAT SACHSEN

vom 01. August 2022  
gültig mit Wirkung ab 1. Oktober 2022

Zwischen dem

BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT e. V. (BDSW),  
Landesgruppe Sachsen,

- einerseits -

und der

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD),  
Bundesverband

- andererseits -

wird folgender **Tarifvertrag** abgeschlossen:

### § 1 Geltungsbereich

**räumlich:** für den Freistaat Sachsen;

**fachlich:** für alle Betriebe, die Sicherheitsdienstleistungen für Dritte erbringen. Betriebe im Sinne dieses Tarifvertrages sind auch selbständige Betriebsabteilungen. Als selbständige Betriebsabteilungen gilt auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern eines Betriebes, die außerhalb des Betriebes Sicherheitsdienstleistungen erbringt.

Nicht erfasst sind die folgenden Sicherheitsdienstleistungen:

- Geld- und Wertdienstleistungen,
- Sicherheitsdienstleistungen nach dem Luftsicherheitsgesetz sowie Service- und Fluggastdienste, jeweils an Verkehrsflughäfen

**persönlich:** für alle Arbeitnehmer, die im räumlichen Geltungsbereich dieses Lohntarifvertrages eingesetzt werden.

**Alle Berufsbezeichnungen gelten für alle Geschlechter gleichermaßen.**

## § 2 Stundengrundlöhne

<b>VERGÜTUNGSGRUPPE I</b>		<b>ab 01.10.2022</b>
1.	<b>Sicherheitsmitarbeiter im Objektschutz- / Separatwachdienst</b>	13,00 €
2.	<b>Mitarbeiter im Messedienst mit und ohne § 34a GewO</b>	13,00 €
3.	<b>Sicherheitsmitarbeiter im Kurier- und Belegtransport</b>	13,00 €

<b>VERGÜTUNGSGRUPPE II</b>		<b>ab 01.10.2022</b>
1.	<b>Sicherheitsmitarbeiter im Interventions- / Revierdienst</b>	13,30 €
2.	<b>Sicherheitsmitarbeiter in betriebseigenen Notruf- und Service-Leitstellen</b>	13,30 €
3.	<b>Sicherheitsmitarbeiter im Veranstaltungsdienst gemäß § 34a GewO ohne Messedienste</b>	13,30 €

<b>VERGÜTUNGSGRUPPE III</b>		<b>ab 01.10.2022</b>
1.	<b>Sicherheitsmitarbeiter im Objektschutz- / Separatwachdienst, mit Abschluss als Servicekraft für Schutz und Sicherheit, der vom Arbeitgeber in einer Funktion eingesetzt wird, für die der Auftraggeber diese Qualifikation fordert.</b>	14,30 €
2.	<b>Sicherheitsmitarbeiter als NSL-Fachkraft in betriebseigenen Notruf- und Service-Leitstellen</b>	14,30 €
3.	<b>Sicherheitsmitarbeiter im Objektschutz- / Separatwachdienst, mit Abschluss Geprüfte Schutz- und Sicherheitskraft oder IHK- geprüfte Werkschutzfachkraft, der vom Arbeitgeber in einer Funktion eingesetzt wird, für die der Auftraggeber diese Qualifikation fordert</b>	14,30 €
4.	<b>Sicherheitsmitarbeiter in militärischen Anlagen</b>	14,30 €
5.	<b>Sicherheitsmitarbeiter im Einzelhandel (Kaufhausdetektiv, Shopguard)</b>	14,30 €
6.	<b>Sicherheitsmitarbeiter im mobilen Streifendienst und als Fahrgastkontrolleur in Ausübung der Funktion (jeweils im öffentlichen Personenverkehr)</b>	14,30 €

<b>VERGÜTUNGSGRUPPE IV</b>		<b>ab 01.10.2022</b>
<b>1.</b>	<b>Sicherheitsmitarbeiter im Objektschutz- / Separatwachdienst, mit Abschluss als Fachkraft für Schutz und Sicherheit, der vom Arbeitgeber in einer Funktion eingesetzt wird, für die der Auftraggeber diese Qualifikation fordert.</b>	14,90 €
<b>2.</b>	<b>Sicherheitsmitarbeiter mit Abschluss als Meister für Schutz und Sicherheit, der vom Arbeitgeber in einer Funktion eingesetzt wird, für die der Auftraggeber diese Qualifikation fordert.</b>	18,90 €

### § 3 Zuschläge

1. Neben dem Stundengrundlohn sind folgende Feiertags-, Sonntags- und Nachtzuschläge auf die tariflichen Stundengrundlöhne nach § 2 zu zahlen:

Nachtzuschlag                    10 %

Sonntagszuschlag                25 %

Feiertagszuschlag               50 %

2. Nachtarbeitnehmer im Sinne des § 2 Absatz 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) erhalten einen Nachtzuschlag in der Zeit von 23:00 Uhr bis 06:00 Uhr. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen in der Zeit von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr. Als Feiertagsarbeit gilt die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr.
3. Beim Zusammenfallen mehrerer Zuschläge ist nur der höchste Zuschlag zu zahlen. Ausgenommen hiervon ist der Nachtzuschlag.
4. Mehrarbeitszuschlag

Zum Ausgleich einer besonderen Arbeitsbelastung besteht ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag wie folgt:

- a) Für die gewerblichen Arbeitnehmer gilt jede über 228. Stunden im Monat hinaus angeordnete und tatsächlich geleistete Arbeitszeit als zuschlagspflichtige Mehrarbeit.

Im durchgängigen 24-Stunden-Schichtdienst wird ab der 14. angeordneten und tatsächlich geleisteten 24-Stunden-Schicht in einem Kalendermonat der Mehrarbeitszuschlag gezahlt.

- b) Sofern Arbeitszeitkonten gemäß § 6 Ziffer 5. MRTV vom 23.08.2018 eingerichtet wurden, erwächst die Zuschlagspflicht erst bei Überschreitung einer Arbeitszeit von 1.368 Stunden im Halbjahr, im durchgängigen 24-Stunden-Schichtdienst stattdessen bei Überschreitung einer Arbeitszeit von 1.728 Stunden im Halbjahr, bei kürzerem Bestand des Arbeitsverhältnisses jeweils entsprechend anteilig. Der Mehrarbeitszuschlag ist fällig für das erste Halbjahr zum 15. Juli des Kalenderjahres und für das zweite Halbjahr zum 15. Januar des Folgejahres.

Für die nach a) oder b) zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist neben dem Stundengrundlohn ein Mehrarbeitszuschlag von 25 % auf den Stundengrundlohn zu zahlen.

Sofern eine übertarifliche Vergütung gezahlt wird, ist diese auf geschuldete Mehrarbeitszuschläge anzurechnen.

## § 4 Zulagen

1. a) Hundeführerzulage je Schichtstunde, jedoch nicht während des Bereitschaftsdienstes, für die Führung des dem Sicherheitsmitarbeiter vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Diensthundes

Zulage je Stunde 0,20 €

1. b) Hundeführerzulage je Schichtstunde, jedoch nicht während des Bereitschaftsdienstes, sofern der Sicherheitsmitarbeiter seinen eigenen Hund auf Forderung des Arbeitgebers stellt und den Hund auf eigene Kosten füttert und pflegt

Zulage je Stunde 0,50 €

2. Zulage für Sicherheitsmitarbeiter, denen die zuständige Stelle oder Behörde die Befugnis erteilt hat, während des Dienstes eine Schusswaffe zu führen und die eine Waffensachkundeprüfung nach Waffengesetz erfolgreich abgelegt haben

- a) in Liegenschaften, die dem UZwGBw unterliegen

Zulage je Stunde 1,00 €

- b) in sonstigen Bewachungsobjekten

Zulage je Stunde 0,50 €

3. Wach- / Schichtführer, jedoch nicht für Mitarbeiter gemäß Tarifvertrag für Werkfeuerwehrdienstleistungen

- bis zu 14 zu führende Mitarbeiter  
in der Schicht

Zulage je Stunde 0,31 €

- ab dem 15. zu führenden Mitarbeiter  
in der Schicht

Zulage je Stunde 0,50 €

## § 5 Anrechnung

Bisher übertariflich gewährte Vergütungen können bei Erhöhungen der tariflichen Stunden-  
grundlöhne angerechnet werden.

## § 6 Bruttomonatsvergütung für Auszubildende

Die Bruttomonatsvergütung für Auszubildende im Beruf „Fachkraft für Schutz und Sicherheit“  
beträgt

	<b>ab 01.10.2022</b>
im 1. Ausbildungsjahr	800,00 €
im 2. Ausbildungsjahr	850,00 €
im 3. Ausbildungsjahr	900,00 €

## § 7 Urlaub

1. Die Arbeitnehmer erhalten Erholungsurlaub nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes, soweit nachfolgend nichts Abweichendes vereinbart ist.
2. Der Jahresurlaub beträgt 26 Werktage. Er erhöht sich bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

von 1 Jahr:	auf .....	27 Werktage
von 2 Jahren:	auf .....	28 Werktage
von 4 Jahren:	auf .....	29 Werktage
von 6 Jahren:	auf .....	30 Werktage
von 10 Jahren:	auf .....	32 Werktage
von 15 Jahren:	auf .....	34 Werktage

Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

3. Maßgebend für den Anspruch nach Ziffer 2. ist jeweils die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu Beginn des Kalenderjahres.
4. Bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs wird die Zeit einer früheren Betriebszugehörigkeit angerechnet, wenn sie nicht länger als ein Jahr zurückliegt.
5. Im jeweiligen Vorjahr (Bezugszeitraum) entstandene Urlaubsansprüche, die wegen Arbeitsunfähigkeit bis zum Ablauf des gesetzlichen Übertragungszeitraumes gemäß § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG nicht verwirklicht werden können, erlöschen mit Ablauf dieses Übertragungszeitraumes, soweit es sich hierbei nicht um die gesetzlichen Mindesturlaubsansprüche nach § 3 BUrlG und § 125 SGB IX handelt.

Soweit die Urlaubsansprüche nach § 3 BUrlG und § 125 SGB IX ausschließlich wegen Arbeitsunfähigkeit nicht verwirklicht werden können, wird ein Übertragungszeitraum von insgesamt 15 Monaten vereinbart.

Dieser beginnt jeweils mit dem Schluss des Bezugszeitraumes. Nach Ablauf dieses Übertragungszeitraumes erlischt auch dieser Urlaubsanspruch.

Im Übrigen bleiben die gesetzlichen Bestimmungen unberührt.

6. Neu eintretende und / oder ausscheidende Arbeitnehmer erhalten so viele Zwölftel des ihnen zustehenden Jahresurlaubs, wie sie volle Monate im laufenden Kalenderjahr beschäftigt waren. Die Zwölftelung erfolgt nur in den Grenzen des § 5 BUrlG; für nach Erfüllung der Wartezeit in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres ausscheidende Arbeitnehmer beträgt der Urlaubsanspruch jedoch höchstens 24 Werktage.

## § 8 Erfüllungsortprinzip

Die Ansprüche aus diesem Tarifvertrag einschließlich Anhänge und / oder Protokollnotizen richten sich nach dem Ort der Erbringung der Arbeitsleistung.

## § 9 Ausschlussfristen

1. Sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen beiderseits drei Monate nach Fälligkeit, von oder gegen ausgeschiedene Arbeitnehmer jedoch nicht später als einen Monat nach Fälligkeit der Ansprüche für den Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis endet, sofern sie nicht vorher unter Angabe der Gründe schriftlich geltend gemacht worden sind.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.
3. Von dieser Ausschlussfrist werden jedoch Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Handlungen beruhen, sowie der Anspruch des Mitarbeiters auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht erfasst. Über den gesetzlichen Mindestlohn hinaus gehende Vergütungsansprüche des Mitarbeiters unterliegen weiterhin den tarifvertraglichen Ausschlussfristen.

## § 10 Schlussbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag vom 01. August 2022 einschließlich seines Anhangs 1 gleichen Datums tritt mit Wirkung ab 01. Oktober 2022 in Kraft.  
  
Die Tarifvertragsparteien erklären zugleich ausdrücklich, gemeinsam und übereinstimmend, den Tarifvertrag vom 20. August 2019, Laufzeit vom 01. Januar 2020 bis 31. Dezember 2022 einschließlich seines Anhangs 1 gleichen Datums unter Verzicht auf die Einhaltung der in § 10 Ziffer 3. dieses Tarifvertrages festgelegten 3-monatigen Kündigungsfrist mit Ablauf des 30. September 2022 vorzeitig außer Kraft zu setzen.
2. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, für diesen Tarifvertrag vom 01. August 2022 die Allgemeinverbindlicherklärung zu beantragen.
3. Der Tarifvertrag kann von jeder Vertragspartei mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals zum 31. Dezember 2023, gekündigt werden.

Dresden, den 01. August 2022

BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT e. V. (BDSW),  
Landesgruppe Sachsen

  
Daniel Balke  
(Landesgruppenvorsitzender)

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD),  
Bundesverband

  
Manfred Loitsch  
(Tarifbeauftragter)

  
Raymund Kandler  
(Bundesvorsitzender)

Laufzeit ab 01. Oktober 2022

erstmals kündbar zum 31. Dezember 2023

AVE vom ..... ab .....

BAZ Nr. .... vom .....

## ANHANG 1

### ZUM TARIFVERTRAG FÜR SICHERHEITSDIENSTLEISTUNGEN IM FREISTAAT SACHSEN

vom 01. August 2022  
gültig mit Wirkung ab 01. Oktober 2022

#### Ergänzende Bestimmungen zum oben bezeichneten Tarifvertrag sowie zum Mantelrahmentarifvertrag vom 23. August 2018 für Sicherheitsdienstleistungen in der Bundesrepublik Deutschland

Zwischen dem

BDSW BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT e. V. (BDSW),  
Landesgruppe Sachsen,

- einerseits -

und der

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen,  
Bundesverband

- andererseits -

besteht Einigkeit, die nachfolgenden ergänzenden manteltariflichen Bestimmungen zum Mantelrahmentarifvertrag vom 23. August 2018 für Sicherheitsdienstleistungen in der Bundesrepublik Deutschland und zum Tarifvertrag für Sicherheitsdienstleistungen im Freistaat Sachsen vom 01. August 2022 in Kraft zu setzen:

### § 1 Arbeitsverhältnis / Kündigungsfristen

1. Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits mit den nachstehenden Fristen gekündigt werden:

ab	6. Jahr	bis	10. Jahr	.....	1 Monat zum Monatsende
ab	11. Jahr	bis	17. Jahr	.....	3 Monate zum Monatsende
ab	18. Jahr	.....			4 Monate zum Monatsende.

Davon abweichende längere Kündigungsfristen können einzelvertraglich geregelt werden.

2. Der Arbeitnehmer hat bei Ausscheiden Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis. Anspruch auf ein Zwischenzeugnis hat er nur bei begründetem Anlass.

Die Arbeitspapiere sind bis zum 15. des Folgemonats auszuhändigen.

3. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf eine bestimmte Tätigkeit/Arbeitsplatz. Er kann jederzeit im Rahmen des Direktionsrechts auf einen anderen als den gegenwärtig zugewiesenen Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens umgesetzt werden, ohne dass es dazu einer Änderungskündigung bedarf.

## **§ 2 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

1. Die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle regelt sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz in seiner jeweils geltenden Fassung, soweit nachfolgend nichts Abweichendes bestimmt ist.
2. Für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gilt das Entgeltausfallprinzip ohne Berücksichtigung von tariflichen und/oder außertariflichen Zuschlägen und/oder Zulagen, Mehrarbeitsvergütungen, Gratifikationen, sonstigen Einmalzahlungen und/oder Aufwandsentschädigungen. Entgeltausfallprinzip bedeutet, dass der Arbeitnehmer für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit so zu stellen ist, als hätte er gemäß Dienst- oder Schichtplan gearbeitet.
3. Die Arbeitsunfähigkeit ist dem Arbeitgeber vom ersten Tag an zu bescheinigen und muss dem Arbeitgeber unverzüglich angezeigt werden. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist spätestens am dritten Tag vorzulegen. Auch eine Folgebescheinigung ist dem Arbeitgeber unverzüglich ab Kenntnis der Arbeitsunfähigkeit zu übermitteln.
4. Der Arbeitnehmer hat die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit unverzüglich dem Arbeitgeber zur ordnungsgemäßen Dienstleistung anzuzeigen.

## **§ 3 Urlaubsentgelt**

1. Die Höhe der Entgeltzahlung bestimmt sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen, sofern nachfolgend nichts Abweichendes bestimmt ist.
2. Die Berechnung des Entgeltes pro Urlaubstag erfolgt auf Grundlage der Bruttovergütung der letzten 12 Kalendermonate vor Beginn des Urlaubs geteilt durch 312 ohne Berücksichtigung von Mehrarbeitsvergütungen, Gratifikationen, sonstigen Einmalzahlungen und/oder Aufwandsentschädigungen.
3. Für Arbeitnehmer, die noch keine vollen 12 Kalendermonate vor Beginn des Urlaubs im Unternehmen beschäftigt waren, ist zur Berechnung der Entgeltfortzahlung pro Urlaubstag die gemäß den vorstehenden Bestimmungen ermittelte Bruttovergütung aller Kalendermonate vor Urlaubsbeginn durch die Anzahl dieser Kalendermonate und 26 Tage pro Kalendermonat zu teilen.



## § 4 Arbeitszeitregelung für Auszubildende gemäß § 1 JArbSchG

Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitszeit die abweichenden Regelungen gem. § 21a des JArbSchG in seiner jeweils gültigen Fassung zur Anwendung gebracht werden können.

## § 5 Freistellung von Betriebsratsmitgliedern

Abweichend von § 38 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gilt mit Wirkung ab 01.01.2019 Folgendes:

Ab dem 501. im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer ist **ein** Betriebsratsmitglied, ab dem 901. im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer sind **zwei** Betriebsratsmitglieder für die Betriebsratsarbeit freizustellen und ab dem 1.501. im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer gelten hinsichtlich der Freistellung die gesetzlichen Regelungen gemäß § 38 Abs. 1 BetrVG.

## § 6 Arbeitnehmerüberlassung

Werden Arbeitnehmer zu Tätigkeiten an einen Entleiher überlassen, die nicht im Tarifvertrag für Sicherheitsdienstleistungen im Freistaat Sachsen tarifiert sind, so sind diese Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe I zu entlohnen, mindestens jedoch gemäß § 3a AÜG.

## § 7 Unbedenklichkeit

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass der Arbeitnehmer im Zuge der Einstellung und danach während der Dauer des Bestehens des Arbeitsvertragsverhältnisses die Kosten des Nachweises der persönlichen Unbedenklichkeit (Führungszeugnis, Schufa-Auskunft) zu tragen hat.

Wird der Nachweis der persönlichen Unbedenklichkeit mehr als 1 x jährlich vom Arbeitgeber gefordert, trägt der Arbeitgeber die Kosten dieser zusätzlichen Nachweise der persönlichen Unbedenklichkeit.

Dresden, den 01. August 2022

BUNDESVERBAND DER SICHERHEITSWIRTSCHAFT e. V. (BDSW),  
Landesgruppe Sachsen

Daniel Balke  
(Landesgruppenvorsitzender)

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD),  
Bundesverband

Manfred Loitsch  
(Tarifbeauftragter)

Raymund Kandler  
(Bundesvorsitzender)